

УДК 316

Акулич Мария Михайловна,
доктор социологических наук, профессор, akulich.m@gmail.com

Ефимова Галина Зиновьевна,
кандидат социологических наук, доцент, efimovagz@gmail.com

Тюменский государственный университет, г. Тюмень

ОЦЕНКА РАБОТОДАТЕЛЯМИ КАЧЕСТВА ПОДГОТОВКИ ВЫПУСКНИКОВ ТЮМЕНСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА

Аннотация: В статье проанализированы различные аспекты удовлетворенности работодателей профессиональной подготовкой выпускников Тюменского государственного университета. Мнение работодателя рассматривается как критерий качества подготовки специалиста – выпускника вуза. Приведены стратегии для повышения качества профессиональной подготовки выпускников.

Ключевые слова: социальное партнерство, трудоустройство, выпускник, компетенции, высшее профессиональное образование, студент.

Akulich Maria Mikhailovna,

Efimova Galina Zinov'yevna

RATING THE QUALITY OF GRADUATES BY EMPLOYERS TYUMEN STATE UNIVERSITY

Abstract: The article analyzes the various aspects of satisfaction employers training graduates Tyumen State University. Opinion employer is regarded as a criterion of specialist training - the graduates. Given strategies to improve the quality of vocational training graduates.

Keywords: social partnership, employment, graduate, competence, higher education, student.

В современной России обучение в учреждениях высшего профессионального образования в основном ориентировано на рынок труда и запросы работодателей. Данная тенденция требует от вузов эффективного взаимодействия с компаниями-работодателями и адекватной реакции на изменяющиеся требования, в т.ч. с последующим применением в учебном процессе инновационных подходов и разработок.

Система производства является одним из потребителей результатов системы образования и формирует стандарт идеального выпускника. Если содержание образования, которое получил вчерашний студент, отличается от данного стандарта, возникает комплекс социально-экономических проблем: сложности с трудоустройством, необходимость организовывать дополнительное обучение принятого сотрудника.

В то же время эксперты отмечают, что в настоящее время не существует более или менее точных критериев оценки качества подготовки выпускника. «Фактически только работодатели (заказчики) имеют возможность объективно оценить качество выпускников по их умению квалифицированно выполнять свои профессиональные обязанности, по их карьерному росту. Хотя минимальные требования к выпускникам вуза и сформулированы в государственных образовательных стандартах, однако критериев оценки соответствия выпускников этим требованиям нет» [1, С.262].

Также отмечается, что «в последнее время основой системы управления качеством подготовки вместо квалификационной модели предлагается компетентностная модель специалиста. Модель специалиста представляет собой описание того, какими знаниями, умениями и навыками должен обладать выпускник вуза, к выполнению каких профессиональных функций он должен быть подготовлен и какова должна быть степень его подготовленности к выполнению конкретных функций» [там же]. Данная тенденция также накладывает свой отпечаток на процесс взаимодействия работодателя с учебным заведением высшего профессионального образования.

В современных условиях рыночной экономики на рынке образовательных услуг отмечается постоянная конкуренция – специалисты соперничают друг с другом за рабочие места. Считается, что именно «востребованность и высокая конкурентоспособность выпускников вуза на рынке труда являются одним из показателей эффективности его работы. Качество образования оценивается все в большей степени непосредственно рынком труда. Повышенные требования, предъявляемые работодателями к специалистам, по-новому ставят вопрос об их профессиональной подготовке и уровне квалификации» [2]. Поэтому приоритетная цель каждого вуза состоит в создании необходимых условий для воспитания студента как конкурентоспособного специалиста со сформированными и актуальными для рынка труда знаниями, умениями и навыками. Данная цель достигается посредством повышения качества образования (как комплекса характеристик, определяющих способность специалиста успешно осуществлять профессиональную деятельность в соответствии с современными требованиями экономики) и своевременной реакции вуза на изменения, происходящие в экономике.

Для обеспечения эффективного взаимодействия системы высшего профессионального образования с рынком труда вуз обязан решать следующие задачи [там же]: вести подготовку по специальностям, пользующимся спросом на рынке труда; предоставлять качественное образование, позволяющее выпускникам адаптироваться к изменяющимся требованиям рынка труда; содействовать трудоустройству выпускников.

В обозначенных условиях представляется важным анализ удовлетворенности работодателем качеством профессиональной подготовки выпускника Тюменского государственного университета. С данной целью в период с октября по ноябрь 2013 года научным коллективом социологической лаборатории при кафедре общей и экономической социологии и отделом лицензирования, аккредитации и мониторинга качества образования учебно-методического управления ТюмГУ было организовано и проведено социологическое исследование. В качестве экспертов привлекались представители работодателей (руководители, директора по управлению персоналом), как «потребители профессиональных компетенций выпускников высших учебных заведений» [3, с.74], в частности – выпускников ТюмГУ. Опрос проводился на 129 предприятиях и организациях Тюменской области, представляющих различные сектора экономики региона.

Анкеты заполняли компетентные представители от организаций и предприятий, что чрезвычайно важно для объективной оценки уровня профессиональной подготовки выпускников университета. Как правило, это были первые лица организации либо специалисты отделов кадров.

Респондентам был задан вопрос об общем количестве выпускников ТюмГУ, работающих на предприятии. Варианты ответов распределились следующим образом: половина респондентов (52%) ответили, что в их компании трудится менее 100 выпускников ТюмГУ, четверть опрошенных (27%) выбрали варианты ответа – от 100 до 500 человек, меньше четверти (21%) – более 500 человек.

Респондентам было предложено указать общее количество работающих у них выпускников ТюмГУ и их специальности (направления подготовки). Общее количество выпускников составило – 1920 человека. Максимальное количество выпускников ТюмГУ, трудоустроенных в организациях, принявших участие в социологическом опросе, приходится на следующие специальности и направления подготовки: юриспруденция (536 чел.), финансы и кредит (272 чел.), налоги и налогообложение – 97 (чел.), государственное и муниципальное управление (96 чел.), экономика (95 чел.), таможенное дело (68 чел.).

Подавляющее большинство выпускников ТюмГУ трудоустроены по специальности, полученной в вузе (84%). Сравним полученные данные с результатами опроса работодателей 2010 года. Тогда более половины опрошенных организаций (92%) отметили, что, работающие у них выпускники ТюмГУ, трудоустроены по специальности; 8% ответили, что выпускники работают не по специальности.

Динамику в ответах респондентов в 2010 и 2013 годах можно объяснить различиями в выборочной совокупности организаций работодателей. Уровень трудоустройства выпускников по специальности, полученной в высшем учебном заведении, можно оценить как достаточно высокий.

Абсолютное большинство работодателей, принявших участие в социологическом исследовании, удовлетворены уровнем профессиональной подготовки работающих у них выпускников ТюмГУ (97%), в т.ч. полностью удовлетворены 67% работодателей. Сравнение с результатами опроса работодателей, проведенного в 2010 году, показывает рост уровня удовлетворенности респондентов профессиональной подготовкой работающих у них выпускников Тюменского государственного университета. Так, в 2010 году работодатели на вопрос об удовлетворенности уровнем профессиональной подготовки выпускников, работающих на предприятии, ответили следующим образом – 82% удовлетворены, 16% - удовлетворены не в полной мере, а 2% затруднились ответить.

При ответе на вопрос «Отдаете ли Вы предпочтение выпускникам ТюмГУ», варианты ответов распределились следующим образом: 23% - ответивших отдают предпочтение выпускникам ТюмГУ, 60% - рассматривают выпускников ТюмГУ наравне с иными, для 14% опрошенных это не имеет значения, 3% - отдают предпочтение выпускникам других вузов.

Исследователями отмечается, что «в последнее время в качестве основы системы управления качеством подготовки вместо квалификационной модели предлагается компетентностная модель специалиста. Модель специалиста представляет собой описание того, каким набором компетенций должен обладать выпускник вуза, к выполнению каких профессиональных обязанностей он должен быть подготовлен и какова должна быть степень его подготовленности к выполнению конкретных функций. Несоответствие выпускников этим критериям приводит к тому, что они оказываются среди не востребованных рынком труда специалистов данного профиля подготовки. <...> Для разных специальностей это может быть совершенно иной набор компетенций, а в процессе рыночных изменений могут меняться и представления того же самого работодателя» [2].

От современного сотрудника требуются не только глубокие профессиональные знания, но и наличие особых качеств, навыков, умений для карьерного роста (работа в команде, владение техникой переговоров, знание иностранных языков и проч.). Особенно актуально наличие адекватной реакции на ускоряющийся процесс обновления информации и эффективного взаимодействия образовательного учреждения и работодателя.

Работодателям, принявшим участие в анкетном опросе, было предложено оценить уровень владения выпускниками ТюмГУ основными знаниями, умениями и навыками. Проранжируем уровень знаний, умений и навыков, которые работодатели оценили как «отлично» и «хорошо». Верхние строки рейтинга занимают: «владение основными методами, способами и средствами получения, хранения и обработки информации на компьютере» (92,2%), «умение эффективно работать в производственном окружении, в междисциплинарной команде» (89,0%), «понимание сущности и социальной значимости профессии, следование профессиональным, социальным, правовым и этическим нормам» (87,4%).

На нижних строках рейтинга находятся следующие качества выпускника: «умение логически верно, аргументировано и ясно строить устную и письменную речь, общаться со специалистами из других областей, выступать перед различными аудиториями» (76%), «практические умения и навыки» (71%), «способность работать в международной среде, использовать знание иностранного языка в профессиональной деятельности и коммуникации» (42%). Рассмотрим среднее значение данной переменной: как «неудовлетворительно» их оценили 3% работодателей, как «удовлетворительно» - 17%, как «хорошо» - 51% работодателей, как «отлично» - 29%.

Исследователи подчеркивают, что «наилучшие показатели трудоустройства выпускников могут быть достигнуты в том случае, если модель компетенций специалиста вуза будет в наибольшей степени соответствовать «эталонной» модели компетенций работодателя» [2].

Изучение вопроса сотрудничества предприятий-работодателей с ТюмГУ показывает, что абсолютное большинство работодателей отметило наличие сотрудничества с ТюмГУ (88%), в т.ч. каждый второй респондент выбрал

вариант ответа «да, иногда сотрудничаем». Не сотрудничает с ТюмГУ лишь один из восьми работодателей, что свидетельствует о достаточной вовлеченности работодателей в сотрудничество с ТюмГУ по подготовке конкурентоспособных специалистов.

В качестве наиболее плодотворной формы взаимодействия представители предприятий выделили организацию практики студентов: 63% опрошенных отметили наличие договоров о ее проведении с ТюмГУ. Для трети работодателей популярной формой сотрудничества является: «предоставление информации для выполнения выпускных квалификационных работ» (39%). Далее с большим отрывом идут: «участие в оценке качества подготавливаемых специалистов» (20%), участие в совместной научно-исследовательской работе» (19%). Среди иных форм сотрудничества представители работодателей назвали выездные мероприятия научно-технической направленности, организация курсов повышения квалификации, привлечение студентов к волонтерской деятельности и работе со спортивными организаторами, совместное проведение практических исследований с руководителем производственной практики, совместные научные публикации, участие в профориентационных мероприятиях.

Резюмируя полученные данные, можно оценить качество профессиональной подготовки выпускников ТюмГУ работодателями как достаточно высокое с возможной перспективой дальнейшего повышения.

Достичь более высоких показателей можно за счет ряда конкретных мер:

1. Выявлять тенденции развития рынка труда, проводить мониторинг изменения требований работодателей и отражать их в виде соответствующих характеристик качества подготовки выпускника;

2. Привлечение работодателей к различным формам сотрудничества с вузом для объединения усилий по подготовке конкурентоспособного профессионала. В качестве рекомендованных форм назовем: финансовая поддержка исследовательских проектов, стипендии студентам, гранты преподавателям; создание на предприятии профильной кафедры; участие в разработке (совместно с преподавателями ТюмГУ) методических указаний (рекомендаций) по проведению практик, практикоориентированных дисциплин; участие в разработке и корректировке учебных планов;

3. Формирование узнаваемого бренда Тюменского государственного университета в сознании работодателей, означающего априорное качество «товара», т.е. квалифицированного специалиста, приносящего пользу работодателю и «узнаваемости» выпускника ТюмГУ.

4. Для поддержания качества профессиональной подготовки студентов на достигнутом высоком уровне, необходима модернизация учебных программ, материально-технической базы и повышения квалификации преподавательского состава, вместе с укреплением связей с работодателями. Для достижения последней из названных целей необходимо создание механизма учета потребностей работодателей при разработке учебно-

методических комплексов, вовлекать работодателей в процесс разработки профессиональных нормативов и пр.

Таким образом, очевидна необходимость поддержания социального партнерства вуза и организаций работодателей. Здесь под термином «социальное партнерство» мы понимаем форму социального взаимодействия и способ согласования интересов институтов гражданского общества, предполагающих кооперацию («совместно-разделенную деятельность») для достижения общих целей.

Соответственно, социальное партнерство в профессиональном образовании – это «система договорных отношений образовательных учреждений с работодателями, службой занятости, профсоюзами, родителями для учета динамики развития рынка труда, объемов и структуры востребованных профессий» [4, С.38].

Создание эффективной системы управления качеством образования в университете напрямую связано с обеспечением и анализом объективных потребностей реального сектора экономики и рынка труда в целом, что поможет обеспечить баланс интересов работодателей, высшего учебного заведения и обучающихся.

Библиографический список

1. Мисиченко Н.Ю. Модель трудоустройства выпускников вуза в системе обеспечения качества подготовки специалистов // Вестник Ростовского государственного экономического университета (РИНХ). 2009. № 27. С. 260-270.
2. Шполянская, И.Ю., Мисиченко Н.Ю. Анализ требований работодателей в системе поддержки трудоустройства выпускников вуза // Вестник Ростовского государственного экономического университета (РИНХ). 2009. № 28. С. 330-337.
3. Воробьева Н.В., Чащин В.В., Минеева Н.Н. Качество профессиональной подготовки выпускников (в оценке работодателей) // Экономика региона. 2008. № S2. С. 74-91.
4. Шигабетдинова Г.М. Партнерство в образовании: контекст развития // Образование и саморазвитие. 2011. Т. 3. № 25. С. 37-41.

УДК 316:37(479.24)

Алиева Севиндж Надир кызы,
кандидат социологических наук, преподаватель, yagut_family@mail.ru
Бакинский Государственный Университет, Республика Азербайджанская, г. Баку

ОБРАЗОВАНИЕ В АЗЕРБАЙДЖАНЕ: РЕФОРМЫ И СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ

Аннотация: В статье предложены возможные пути оптимизации системы образования, приемлемые для страны. С этой целью автором было проведено конкретно-социологическое исследование, чтобы иметь точное представление о состоянии образования в нашей стране и о путях, методах и средствах совершенствования образования, основные выводы которого вошли в содержание данной работы.

Ключевые слова: образование, оптимизация, реформирование, управление образованием.

Aliyeva Sevinj Nadir

EDUCATION IN AZERBAIJAN: REFORM AND SOCIAL PROBLEMS

Abstract: The paper proposes possible ways of optimizing the educational system, acceptable to the country. To this author was carried out concretely sociological logical research to have an accurate idea